Reserve stärken – wirtschaftliche Belange und Einsatzfähigkeit gemeinsam sichern

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Reserve – Reservestärkungsgesetz (ResStG) vom 7. Oktober 2026 (BT-Dr. 21/8407)

November 2026

Zusammenfassung

Angesichts der veränderten sicherheitspolitischen Lage ist es richtig und notwendig, die Verteidigungsfähigkeit Deutschlands nachhaltig zu stärken. Dazu gehört auch eine leistungsfähige und verlässliche Reserve. Die Arbeitgeber unterstützen diesen Kurs ausdrücklich und sind bereit, ihren Beitrag zu leisten. Gleichzeitig muss sichergestellt sein, dass die berechtigten Belange der Wirtschaft angemessen berücksichtigt werden. Eine starke Reserve und eine funktionierende Wirtschaft bedingen einander. Es braucht daher einen ausgewogenen Ausgleich zwischen dem personellen Bedarf der Bundeswehr und den betrieblichen Erfordernissen der Unternehmen, um sowohl Einsatzfähigkeit als auch wirtschaftliche Leistungsfähigkeit dauerhaft zu sichern. Dafür sind folgende Anpassungen im Gesetzesentwurf notwendig:

- Finanzielle Entlastungen müssen auch in den Unternehmen ankommen. Dazu müssen insbesondere die Erstattungsregelungen und die geplanten Förderungsmöglichkeiten im Arbeitsplatzschutzgesetz praxisgerechter ausgestaltet werden.
- Arbeitgeber brauchen frühzeitig Informationen für ihre Personalplanung. Sie sollten gesetzlich dazu ermächtigt werden, den Reservistenstatus frühzeitig abfragen, verarbeiten und speichern zu dürfen. Dieser Aspekt wird im Gesetzesentwurf bislang nicht berücksichtigt.
- Ebenso unberücksichtigt bleibt, dass Beschäftigte auch frühzeitig über eine anstehende Heranziehung informieren müssen. Dazu sollte flankierend zur Statusabfrage eine klar begrenzte gesetzliche Mitteilungspflicht eingeführt werden.
- Die Bundeswehr sollte ein zentrales und praxisorientiertes Informationsportal zur Reserve für Arbeitgeber bereitstellen, das regelmäßig aktualisiert wird. Dort sollten Unternehmen alle wichtigen Regelungen, Verfahren und Zuständigkeiten verlässlich an einem Ort finden. Die bisherigen Informationsangebote für Unternehmen reichen bisher nicht aus.

- Ein Arbeitgeberbeirat beim Bundesverteidigungsministerium sollte den regelmäßigen Austausch zu personalbezogenen und arbeitgeberrelevanten Fragen dauerhaft verankern, um die betriebliche Perspektive frühzeitig einzubeziehen und neue Maßnahmen und Verfahren von Beginn an praxistauglich und betrieblich umsetzbar auszugestalten.
- An der Praxis der doppelten Freiwilligkeit sollte zum aktuellen Zeitpunkt festgehalten werden. Zumindest aber braucht es bessere Planbarkeit für Unternehmen. Das vorgesehene Anhörungs- und Stellungnahmerecht vor Erlass eines Heranziehungsbescheids reicht nicht aus, um die betrieblichen Interessen der Unternehmen ausreichend zu berücksichtigen, und ist bisher unpräzise geregelt.
- Anträge nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz müssen zügig bearbeitet werden können. Dafür muss das Antragsverfahren digital und effizient ausgestaltet werden.
- Die neue Dienstleistungspflicht ist zu kompliziert geregelt. Unternehmen müssen klar erkennen können, welche Beschäftigtengruppen unter die neue Dienstpflicht fallen.
- Das Unabkömmlichstellungsverfahren muss digitaler und moderner werden sowie eine weitergehende Beteiligung der Unternehmen über das reine Benennungsrecht hinaus vorsehen. Zudem sollten die Zuständigkeiten in der Verordnung klar und verständlich gebündelt werden.

Im Einzelnen

Richtige Akzente zur Entlastung der Unternehmen setzen

Im Gesetzesentwurf finden sich positive Anreize im Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPlSchG). Sie sollen die negativen Folgen abmildern, die entstehen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich zu Reservedienstleistungen herangezogen werden und deshalb in den Betrieben fehlen. Diese müssen in ihrem zeitlichen Anwendungsbereich aber auch praxisgerecht ausgestaltet werden. Nur so können die Entlastungsmaßnahmen auch in den Betrieben als echte finanzielle Entlastung ankommen.

Dazu sollte die Kostenerstattungsmöglichkeit nach § 1 Abs. 6 ArbPlSchG-E ausgeweitet werden und auch Übungen umfassen, die länger als 30 Tage dauern. Andernfalls entsteht bei längeren Dienstleistungen eine Kompensationslücke. Für Dienstleistungen, die über 30 Tage hinausgehen, ist bislang keine Kompensation vorgesehen, obwohl das ArbPlSchG mit Zustimmung des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 3 ArbPlSchG-E anwendbar wäre. Das gilt etwa für Auslandsverwendungen nach § 5 Abs. 3 ResG-E. Die finanziellen Anreize sollten deshalb auf ihre tatsächliche Wirkung überprüft werden.

Positiv ist hervorzuheben, dass die Möglichkeit einer Kostenerstattung für die Einstellung einer Ersatzkraft nach § 1 Abs. 6 ArbPlSchG-E ausgeweitet werden soll. Die Erstattungsmöglichkeit zu verbessern, indem die Erstattung nicht mehr auf ein Drittel der Mindestleistung nach dem Unterhaltssicherungsgesetz (USG) begrenzt wird und bereits ab dem ersten Tag der Dienstleistung gezahlt werden soll, kann einen wichtigen

finanziellen Entlastungsimpuls für die Unternehmen setzen. Auch die Absicht, die Ausschlussfrist für den Antrag von zwei auf sechs Monate zu verlängern, ist ein Beitrag zu mehr Planungssicherheit.

Sinnvoll ist, dass mit der Änderung des Wortlauts von § 1 Abs. 6 ArbPlSchG nun auch die Beschäftigung eines Zeitarbeitnehmers oder einer Zeitarbeitnehmerin umfasst ist und Unternehmen so auch auf Ersatzarbeitskräfte aus Zeitarbeitsunternehmen zurückgreifen können. Der Einsatz von Zeitarbeitskräften hat sich als modernes, flexibles und gut nutzbares Instrument erwiesen, um bei dringenden Personalbedarfen in den Betrieben Abhilfe zu schaffen.

Ergänzend sollte die Förderungsmöglichkeit in § 1 Abs. 7 ArbPlSchG-E nicht auf Übungen begrenzt werden, die mindestens 30 Tage dauern, sondern auch Kurzübungen erfassen. Denn die betriebliche Praxis zeigt, dass es für die Unternehmen sehr schwer ist, kurzfristige Ersatzkräfte für die Reservedienst leistenden Beschäftigten auf dem ohnehin angespannten Arbeitsmarkt zu finden. Gerade diese kurzen Dienstleistungen belasten die Betriebsabläufe und die Personalplanung erheblich. Kleinere und mittlere Unternehmen können diese kurzen Ausfälle in der Regel mit bestehendem Personal nur schwer kompensieren. Hier entstünde ansonsten ebenfalls die Gefahr einer Kompensationslücke und der Effekt dieser Entlastungsmaßnahme wäre eher gering.

Vorausschauende Personalplanung durch Statusabfrage rechtssicher ermöglichen

Für Unternehmen wird es im Hinblick auf die geplante verbindliche Heranziehung noch wichtiger zu wissen, welche Beschäftigten als Reservistinnen und Reservisten der Bundeswehr aktiv sind. Auch wenn finanzielle Anreize zur Entlastung der Unternehmen angemessen sind, könnte eine Freistellungsbereitschaft der Unternehmen auch ohne Heranziehungszwang erreicht werden. Dafür ist entscheidend, den Unternehmen eine verlässliche und vorausschauende Personalplanung zu ermöglichen.

Es braucht eine gesetzliche Ermächtigung für Arbeitgeber, den Reservistenstatus ihrer Beschäftigten frühzeitig rechtssicher abfragen, verarbeiten und speichern zu dürfen. Aktuell sind die Möglichkeiten der Unternehmen begrenzt, den Reservistenstatus abzufragen, da die Statusabfrage anhand datenschutz- und diskriminierungsrechtlicher Maßstäbe beurteilt wird. Eine freiwillige Abfrage unter Einwilligung der Beschäftigten wird in den überwiegenden Fällen nicht ausreichen, um die Personalplanung resilient gegen kurzfristige Ausfälle durch Reservedienstleistungen aufzustellen. Nur mit frühzeitiger Kenntnis über das Engagement der Beschäftigten kann auf der einen Seite eine verlässliche Einsatzfähigkeit der Reserve sichergestellt und auf der anderen Seite auch die Handlungsfähigkeit von Unternehmen gewährleistet werden, da sie so ihre Betriebsabläufe sichern und Abwesenheiten besser einkalkulieren können.

Frühwarnsystem für gemeinsame Verlässlichkeit schaffen

Um eine vorausschauende Einsatz- und Vertretungsplanung zu ermöglichen, braucht es ein wirksames Frühwarnsystem für Unternehmen, das eine rechtssichere Statusabfrage flankiert. Kern eines solchen

Ansatzes sollte eine klar begrenzte gesetzliche Mitteilungspflicht für Beschäftigte sein, bestehende Verpflichtungen zu Reservedienstleistungen anzuzeigen, sofern diese mit hinreichender Wahrscheinlichkeit innerhalb der kommenden zwölf Monate zu Abwesenheiten im Betrieb führen können. Außerdem muss der Arbeitgeber diese Daten ausdrücklich verarbeiten dürfen.

Die Zustellfrist für Heranziehungsbescheide nach § 18 Abs. 3 ResG-E von vier auf acht Wochen zu verlängern und die Zustimmung zu einer Heranziehung ohne Frist nach § 19 Nr. 4 ResG-E durch den Reservisten auch von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig zu machen, ist richtig, denn dies schafft Planbarkeit für die Unternehmen. Darüber hinaus braucht es erweiterte Mitteilungspflichten der Beschäftigten, damit die frühzeitige Information über den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Dienstleistung auch rechtzeitig bei dem Arbeitgeber ankommt. Die Praxis zeigt, dass Beschäftigte ihre Arbeitgeber meistens nur sehr kurzfristig über Reserveübungen informieren. Das spiegelt die aktuelle Gesetzeslage wider, da eine Pflichtverletzung der Mitteilungspflicht in § 16 Abs. 3 i. V. m. § 1 Abs. 3 ArbPlSchG („unverzüglich“) für den Beschäftigten in der Regel sanktionslos bleibt. Kurzfristige Mitteilungen reichen aber gerade nicht aus, um eine belastbare Personalplanung sicherzustellen.

Praxis der „doppelten Freiwilligkeit“ beibehalten

Die Bundeswehr sollte bei der Reserve an der bewährten Praxis einer doppelten Freiwilligkeit zum jetzigen Zeitpunkt festhalten und Reservisten und Reservistinnen für Dienstleistungen nach § 5 ResG-E nur mit Zustimmung des Arbeitgebers heranziehen. Eine verlässliche Heranziehung kann auch mit Freiwilligkeit gelingen – viele Arbeitgeber unterstützen das Engagement ihrer Beschäftigten schon heute ausdrücklich. Dass eine Heranziehung überwiegend nicht an den Arbeitgebern scheitert, legt auch eine Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW)[1] von Anfang des Jahres nahe. Demnach ist die zentrale Begründung für fehlende Freistellungen überwiegend der ausbleibende Wunsch seitens der Beschäftigten, nicht die fehlende Bereitschaft aufgrund betrieblicher Hindernisse.

Darüber hinaus bietet die Praxis der doppelten Freiwilligkeit den Unternehmen Handlungsspielraum, um die betrieblichen Abläufe sicherzustellen. Viele der Menschen, die künftig stärker für die Reserve gebraucht werden, tragen gleichzeitig Verantwortung in den Unternehmen. Eine Dienstpflicht bzw. eine Heranziehung mit freiwilliger Verpflichtung ohne Zustimmung der Arbeitgeber beschränkt diesen Handlungsspielraum dagegen deutlich und kann zu einer Mehrbelastung der ohnehin strukturell belasteten Wirtschaft führen. Das gilt umso mehr in Phasen von Belastungsspitzen und Hochlastzeiten, in denen kurzfristige Personalausfälle besonders negative Auswirkungen auf die Betriebe haben.

Wenn die bisherige Praxis der doppelten Freiwilligkeit zunehmend verpflichtenden Elementen weicht, muss zugleich die Planungssicherheit für die Betriebe deutlich verbessert werden. Dafür braucht es insbesondere die oben genannten Maßnahmen eines Fragerechts der Arbeitgeber zum Reservistenstatus und einer

[1] Institut der deutschen Wirtschaft (IW) „Die Rolle der Privatwirtschaft in der Gesamtverteidigung Deutschlands – Ergebnisse einer Unternehmensbefragung“, 26. Januar 2026, abgerufen am 27. Mai 2026.

Mitteilungspflicht der Beschäftigten sowie eine praxisgerechte und effektive finanzielle Kompensation der Unternehmen. Das in § 18 Abs. 1 Satz 2 ResG-E vorgesehene Anhörungsrecht und das Stellungnahmerecht in § 18 Abs. 1 Satz 3 ResG-E reichen dafür nicht aus. Als bürokratische Formalitäten bieten sie im Vergleich zum Freiwilligkeitsvorbehalt keine gesetzliche Gewähr dafür, dass betriebliche Bedenken gegen die Heranziehung tatsächlich berücksichtigt werden.

Der Regelungsinhalt des § 18 Abs. 1 ResG-E ist aufgrund sprachlicher Unklarheiten nicht klar erkennbar und bedarf einer Überarbeitung. So lässt sich nicht eindeutig erkennen, in welcher zeitlichen Abfolge das Beteiligungsverfahren durchzuführen ist. Unklar ist, wann der Arbeitgeber vor der Heranziehung angehört werden soll und ob dem Arbeitgeber bei der Anhörung schon der geplante Heranziehungszeitpunkt mitgeteilt werden soll. Darüber hinaus ist fraglich, wann dem Arbeitgeber die zweiwöchige Stellungnahmefrist nach § 18 Abs. 1 Satz 3 ResG-E bekanntgegeben werden soll.

Vielmehr sollte das Zurückstellungsverfahren nach § 10 Abs. 6 ResG-E gesetzlich ausgeweitet werden und für Betriebe gewährleisten, dass sicherheitskritische Betriebsfunktionen durch Schlüsselpersonal – zumindest in Friedenszeiten – zu jeder Zeit aufrechterhalten werden können. Dass das Zurückstellungsverfahren sinnvoll modifiziert werden kann, zeigt die Erweiterung in § 10 Abs. 7 ResG-E auf ehrenamtliche Helferinnen und Helfer im Zivil- und Katastrophenschutz. Nur so können betroffene Betriebe ihre gesetzlichen Betreiberpflichten und genehmigungsrechtlichen Vorgaben jederzeit erfüllen. Das gilt insbesondere für gesetzlich vorgeschriebene Sicherheitsstandards, Mindestbesetzungen und für Anforderungen aus staatlich erteilten Betriebsgenehmigungen. Solche Vorgaben sind etwa in der Luftfahrt-, Chemie- und Pharmabranche obligatorisch.

Förderungsverfahren effizient und unbürokratisch ausgestalten

Das Antragsverfahren und die Informationsbereitstellung der Bundeswehr für Förderungsmöglichkeiten für Arbeitgeber nach dem ArbPlSchG sind verbesserungswürdig. Wenn Arbeitgeber während einer Wehrübung eine Ersatzkraft benötigen, muss die Erstattung durch den Bund unkompliziert erfolgen. Dafür braucht es bundesweit einheitliche und vollständig digitale Antragsverfahren. Sie verringern den Verwaltungsaufwand und ermöglichen eine schnellere Bearbeitung.

Notwendig ist auch, dass den Arbeitgebern die Förderungsmöglichkeiten nach dem ArbPlSchG und die zuständigen Stellen für Anträge nach § 1 ArbPlSchG bekannt sind. Hierfür und für alle weiteren Informationsbedarfe hinsichtlich der Reserve bietet sich eine einheitliche, digitale Informationsplattform an, auf der sich Arbeitgeber informieren können.

Die Bundeswehr sollte ein zentrales und praxisorientiertes Informationsportal für Arbeitgeber bereitstellen, das fortlaufend aktualisiert wird. Mit dem angestrebten Aufwachsen der Reserve werden Unternehmer zukünftig häufiger und regelmäßiger mit Reservedienstleistungen ihrer Beschäftigten und den damit verbundenen rechtlichen, organisatorischen und finanziellen Fragen umgehen müssen. Das bisherige Informationsangebot für Arbeitgeber ist allerdings unzureichend – es fehlt eine zentrale Anlaufstelle, die

alle notwendigen Informationen verlässlich zusammenführt. Das Portal muss deshalb gerade auch Unternehmen ohne Vorerfahrung eine schnelle und rechtssichere Orientierung ermöglichen und sie entlang des gesamten Prozesses einer Reservedienstleistung verlässlich durch die notwendigen Schritte führen: von der frühzeitigen Planung über Heranziehung und Freistellung bis zu Erstattungs- und Förderverfahren sowie der Rückkehr in den Betrieb. Rechte und Pflichten, Fristen, finanzielle Auswirkungen, Zuständigkeiten und Ansprechpartner müssen schnell auffindbar und verständlich dargestellt werden.

Auch die Nachweispflichten im Antragsverfahren sollten unbürokratisch, digital und effizient erfüllt werden können. Nur so wird der Anspruch der Bundesregierung eingelöst, unnötige Bürokratie abzubauen und neue Bürokratie gar nicht erst entstehen zu lassen. Der Nachweis, dass eine fachlich gleichwertige Ersatzkraft eingestellt wurde oder dass das Arbeitsverhältnis nicht nach Steuerklasse VI abgerechnet wird, sollte deshalb digital bei der zuständigen Stelle erbracht werden können. Dafür braucht es offizielle Formulare, die an die neue Rechtslage angepasst sind.

Wer Arbeitgeber für die Personalgewinnung und Personalentwicklung der Bundeswehr als Partner gewinnen will, muss sie auch strukturell einbinden. Ein Arbeitgeberbeirat beim Bundesverteidigungsministerium sollte den bislang fehlenden regelmäßigen Dialog mit der Wirtschaft zu personalbezogenen und arbeitgeberrelevanten Fragen dauerhaft verankern. Gerade wenn neue Verfahren und Angebote Auswirkungen auf Betriebe und Beschäftigte haben, ist die frühzeitige Einbindung der Arbeitgeber entscheidend. Sie kennen die betrieblichen Realitäten und können frühzeitig auf praktische Hürden, Informationsbedarfe und Umsetzungsprobleme hinweisen. Zugleich können Erfahrungen aus den Unternehmen unmittelbar in die Weiterentwicklung von Verfahren und Angeboten einfließen. So entsteht eine verlässliche Schnittstelle zwischen Bundesverteidigungsministerium und Wirtschaft, die dazu beiträgt, Maßnahmen von Beginn an praxistauglich, anschlussfähig und für Unternehmen gut umsetzbar zu gestalten.

Gesetzgebung klar und rechtssicher ausgestalten

Positiv hervorzuheben ist, dass das Recht der Heranziehung nun klarer und systemgerecht im Reservistengesetz verankert werden soll. Die bisherige Gestaltung des Gesetzes mit Querverweisungen in das Soldatengesetz und das Wehrpflichtgesetz ist wenig praxistauglich und für den Gesetzesanwender irreführend. Richtig ist auch, dass das Gesetz innerhalb von zwei Jahren nach Inkrafttreten evaluiert werden soll und die Regelungen zum Ausgleich von Interessenkonflikten mit Arbeitgebern im ResG und im ArbPlSchG unter Einbeziehung der Sozialpartner auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden sollen.

Gleichwohl ist die Rechtsgrundlage für die Heranziehung in § 4 Abs. 2 ResG-E für zivile Betroffene des Gesetzes nicht verständlich genug. Beispielsweise bleibt offen, welche Fallvarianten einer vorläufigen Verleihung eines Dienstgrades – abgesehen vom Lauf der Probezeit nach Dienstantritt – erfasst sind. Auch ist nicht hinreichend klar, welche Personengruppen außerhalb einer freiwilligen Verpflichtung der Dienstleistungspflicht unterfallen. Diese Unterscheidung zwischen pflichtigen und nicht pflichtigen Beschäftigten ist unnötig kompliziert. Sie erschwert es Unternehmen zu erkennen, bei welchen

Beschäftigten eine Freistellung erforderlich ist und welche Beschäftigten nicht unter die Dienstpflicht fallen. Die knappe Begründung des Gesetzesentwurfs erschwert zudem das Verständnis der gesetzlichen Änderungen.

Darüber hinaus sollte das Verhältnis zwischen § 10 ArbPlSchG und dem neuen § 16 Abs. 3 Satz 2 ArbPlSchG-E klargestellt werden. Nur so lassen sich Rechtsunsicherheiten vermeiden. § 16 Abs. 3 Satz 2 ArbPlSchG-E wirft Abgrenzungsfragen auf, da die Anwendbarkeit des ArbPlSchG bei der Heranziehung zu Reserveübungen aufgrund freiwilliger Verpflichtung nahezu wortgleich zu § 10 ArbPlSchG geregelt werden soll. § 16 Abs. 3 Satz 1 i. V. m. § 10 ArbPlSchG erklärt den überwiegenden Teil des ArbPlSchG nur für freiwillige Übungen mit einer Übungsdauer von maximal sechs Wochen im Kalenderjahr für anwendbar. Insoweit könnten sich die Anwendungsbereiche der Normen künftig überschneiden. Auch hierzu gibt die Gesetzesbegründung keinen Aufschluss.

Modernisierung des Unabkömmlichstellungsverfahrens notwendig und sinnvoll

Das Unabkömmlichstellungsverfahren muss stärker berücksichtigen, dass es im Spannungs- und Verteidigungsfall zu wehrbedingten Personalausfällen kommen kann und dadurch Betriebsabläufe gestört werden. Eine moderne Unabkömmlichstellungsverordnung (UkV) muss deshalb auch die Interessen der Arbeitgeber stärker berücksichtigen – besonders dann, wenn Vorschläge auf Unabkömmlichstellung abgelehnt werden.

Positiv hervorzuheben ist, dass die geplanten Änderungen in § 13 WPflG-E und in § 12 Abs. 2 ResG-E die Verordnungsermächtigung erweitern sollen. Eine Überarbeitung der UkV sollte sich aber nicht darauf konzentrieren, neue bürokratische Vorgaben oder Auskunftspflichten für Arbeitgeber zu schaffen. Die Verordnung sollte vielmehr modernisiert werden und auch die betrieblichen Interessen stärker berücksichtigen. Zuständigkeiten sollten klar und verständlich gebündelt und Informationen zum Verfahren für Arbeitgeber zentral (z. B. über eine Informationsplattform) bereitgestellt werden.

Unternehmen sollten im Unabkömmlichstellungsverfahren stärker beteiligt werden. Das kann z. B. dadurch erreicht werden, dass eine klare Regelung in den Verordnungstext einfließt, die eine verpflichtende Beteiligung von Arbeitgebern in den Verwaltungsausschüssen vorsieht. Bisher können Arbeitgeber nur Beschäftigte bei der vorschlagsberechtigten Behörde benennen. Außerdem sollte die Verordnung effektive Rechtsschutzmöglichkeiten für Arbeitgeber aufzeigen. Andernfalls haben sie keine Möglichkeit, auf eine Unabkömmlichkeit hinzuwirken oder gegen eine Ablehnung vorzugehen. Gutachterliche Stellungnahmen – etwa durch Industrie- und Handelskammern – können ebenfalls nur von der vorschlagsberechtigten Behörde eingeholt werden.

Darüber hinaus fehlen wichtige Regelungen im Gesetzesentwurf, um das Unabkömmlichstellungsverfahren grundlegend zu modernisieren und klarer auszugestalten. Dass eine Unabkömmlichstellung nach § 11 Abs. 1 ResG-E auch dann möglich sein soll, wenn die Bundesregierung nach Maßgabe von Art. 80a GG unbefristete Reservedienstleistungen anordnet, ist ein Schritt in die richtige

Richtung. Arbeitgeber müssen jedoch bereits in Friedenszeiten abschätzen können, wer unabkömmlich ist, damit sie gezielt Beschäftigte benennen können und das Verfahren im Spannungs- und Verteidigungsfall reibungslos und zügig abläuft. Dafür braucht es präzise gesetzliche Kriterien, die klar definieren, wann eine Unabkömmlichkeit und eine Anwendungsmöglichkeit außerhalb einer gesetzlich definierten Bedrohungslage vorliegen. Da unter den unabkömmlichen Beschäftigten auch nichtdeutsche EU-Staatsangehörige sein dürften, sollte über eine Koordinierung auf EU-Ebene nachgedacht werden.

Das Verfahren sollte außerdem effizienter und digitaler ausgestaltet werden. In einem Spannungs- oder Verteidigungsfall ist mit einer Vielzahl von Anträgen in kurzer Zeit zu rechnen. Die bisherigen Abläufe sind veraltet. Formulare entsprechen teilweise nicht mehr aktuellen Anforderungen, und viele Verfahrensschritte sind weiterhin papiergebunden. Nur ein zeitgemäßes, digital organisiertes Verfahren ermöglicht eine schnelle und verlässliche Bearbeitung großer Fallzahlen im Ernstfall. Dazu gehört auch, dass entsprechend geschultes und qualifiziertes Personal zur Verfügung steht, das Unternehmen bei Rückfragen zum Unabkömmlichstellungsverfahren unterstützen kann.

Zudem sollte geprüft werden, inwieweit bereits in Friedenszeiten Maßnahmen und Entscheidungen zur Unabkömmlichstellung vorbereitet oder sogar durchgeführt werden können. So müsste im Ernstfall nicht erst unter Zeitdruck über betriebliche Schlüsselfunktionen entschieden werden. Das würde die Verwaltung und die Bundeswehr entlasten und zugleich für mehr Planbarkeit in den Betrieben sorgen.

Dabei könnte in § 11 ResG-E und in § 13 WPflG-E ein stärker funktions- oder tätigkeitsorientierter Ansatz verfolgt werden, statt primär auf einzelne Personen abzustellen, wie es dann im Spannungs- bzw. Verteidigungsfall der Fall ist. Das ist insbesondere für Unternehmen wichtig, die in Friedenszeiten Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge übernehmen, sicherheitskritische Abläufe einhalten sowie sicherheits- und verteidigungsrelevante Wertschöpfungsketten aufrechterhalten müssen. Diese Unternehmen nehmen im Spannungs- bzw. Verteidigungsfall darüber hinaus oftmals im Rahmen des OPLAN DEU kritische Unterstützungsleistungen für den Staat und die Streitkräfte wahr. Diese Leistungen sind ebenfalls funktionsbezogen. Sie können nur dann sicher und rechtmäßig erbracht werden, wenn das dafür benötigte Schlüsselpersonal für die notwendigen Betriebsabläufe in den Unternehmen verbleibt.

Um zugleich das derzeitige Geflecht unterschiedlicher Zuständigkeiten in der UkV zu entwirren, sollten die Befugnisse der vorschlagsberechtigten Behörden gebündelt und landesrechtliche Unterschiede – soweit möglich – reduziert werden. Derzeit müssen Arbeitgeber zahlreiche Verweisungen auf landesrechtliche Regelungen und Ausführungsverordnungen prüfen, bevor sie die zuständige Stelle finden. Dieser unübersichtliche Zustand muss dringend verbessert werden.

Ansprechpartner:

BDA | Die Arbeitgeber.
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Abteilung Arbeitsmarkt
T +49 30 2033- 1400
arbeitsmarkt@arbeitgeber.de
Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik
T +49 30 2033- 1200
arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.